

Сегодня до 50 % выпускников вузов не находят работы, в которой бы они применяли профессиональные навыки, и значительная часть из них не собирается искать подобную работу. Существует реальная потребность экономики в рабочей силе, которую современная система образования, к сожалению, не удовлетворяет.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики: Россия в цифрах – 2012 : Сборник статей / М.: Росстат, 2012. 573 с.
2. Промежуточный доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. Стратегия – 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kommersant.ru/content/pics/doc/doc1753934.pdf>.

*А. А. Мазука*¹

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНАХ

Муниципальное управление занимает важные позиции в управлении страны, а также играет связующую роль между населением, проживающим на территории, и государственной властью. Основопологающей целью органов местного самоуправления, как правило, является качественное и своевременное оказание услуг населению для обеспечения комфортного проживания на той или иной территории, с обеспечением жизнедеятельности. К таким услугам относится здравоохранение, образование, культура, жилищно-коммунальные услуги, развитие территории, а именно, создание рабочих мест, привлечение инвестиций в промышленный и социальный сектор. Но, как показывает практика, в осуществлении данной цели препятствует множество факторов, из которых наряду с финансовой проблемой стоит и кадровая. На сегодняшний день, согласно статистическим данным, в Пермском муниципалитете работает 1835 человек, из них две трети – женщины. Средний возраст – около 40 лет. Работников до 30 лет – 16 %, из них на высших должностях – 3 %, в среднем звене – 26 %. Текущая часть кадров составляет 30 % [1]. В сложившейся ситуации нехватка грамотных специалистов, а в частности, управленцев, или же их отсутствие может отрицательно повлиять на весь процесс управления, что, несомненно, неблагоприятным образом сказывается и на населении.

Статья 33 Федерального закона №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предполагает для решения кадровой проблемы создание кадрового резерва муниципальных служащих, но при этом окончательное принятие решения в данном вопросе отдает муниципалитетам,

¹ Научный руководитель – Белоногов Ю. Г.

ссылаясь на муниципальные правовые акты [2, ст. 33]. Учитывая существующую ныне кадровую обстановку в органах местного самоуправления, следует отметить, что для эффективного проведения политики на территории необходимо создание резерва муниципальных служащих, прежде всего, включающего в себя сотрудников муниципальных органов, а также иных квалифицированных муниципальных служащих. Данный подход позволит в случае появления вакантной руководящей должности или должностей заместителей, выбрать проверенных специалистов, с приоритетом сотрудников из организации, нежели кадров менее известных, что будет способствовать вовлечению к руководству и функционированию системы людей опытных, знакомых с тонкостями и нюансами, что в дальнейшем позволит избежать появления провалов в функционировании системы, затормаживания работы отдельных звеньев и элементов, а продолжить дальнейшую работу и ее совершенствование в запланированном темпе.

Отдельным сюжетом следует выделить и посты глав муниципальных образований. Поскольку эти должности являются выборными и в большинстве своем случаев к власти приходит представитель от победившей партии (особенно, в случаях избрания представительным органом муниципального образования), то в данном случае будет актуальным поставить вопрос о подготовке будущих специалистов со стороны партии задолго до выборов, обеспечить для них повышение квалификации, подготовки и переподготовки по специальности государственного и муниципального управления с тем, чтобы с момента назначения на должность управленец сразу мог профессионально приступить к выполнению полномочий. Что касается его команды, которая подбирается на конкурсной основе на ключевые посты – заместители по отраслевым направлениям, руководители управления образования, здравоохранения, по культуре и спорту и др. также должны быть подготовлены по той же схеме, чтобы претенденты на вакантные должности могли успешно пройти конкурс. Но при этом, партия должна предварительно отобрать наиболее достойные кандидатуры, как из своих кадров, так и привлекать наиболее перспективные кадры.

Еще одним возможным способом ликвидации проблемы кадров в органах муниципального самоуправления можно считать формирование специалистов на базе вузов по целевым направлениям от муниципалитетов. Так, изначальная «заточка» специалистов под систему позволит влить в коллектив новые более молодые кадры, способные к новаторству и оригинальности, уже на стадии прохождения учебной практики. Кроме того, в этом есть плюс и для будущих служащих, для которых после получения высшего образования вопрос с дальнейшей работой будет решен.

Подводя итог, можно отметить, что кадровая проблема в наше время стоит наиболее остро и требует незамедлительного решения. Участвующим в выборах политическим партиям необходимо выявить наиболее перспективных специалистов и направить их на переподготовку, а муниципа-

литетам обеспечить дальнейшее карьерное продвижение наиболее перспективных специалистов. Также необходимо избегать дробления территорий на мелкие муниципальные образования, дабы избежать распыления и без того дефицитных управленческих кадров, и консолидировать бюджет путем сокращения числа поселений. Концентрация кадров в одном органе управления, как показало ранее проведенное нами исследование, позволит не только сократить расходы на содержание управленческого аппарата, но и эффективно наладить процесс оказания услуг населению.

Список литературы

1. Фабрика управленцев. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/10/30/perm-kadry.html> (дата обращения 31.01.2013).
2. Федеральный закон Российской Федерации № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 г. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон Российской Федерации № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 г. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

С. С. Мацко

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Эффективность деятельности высших учебных заведений на современном этапе в значительной степени определяется конкурентоспособностью выпускников на рынке труда, результатами их трудоустройства после завершения обучения. Показатели трудоустройства выпускников, успешность их карьеры все чаще используются в качестве показателей оценки качества высшего профессионального образования, являются основой ряда российских и зарубежных рейтингов вузов.

Одним из наиболее проблематичных участников российского рынка труда являются молодые специалисты – выпускники высших профессиональных учреждений. В России насчитывается 1156 вузов, а если считать филиалы, то и почти 3 тысячи, из которых ежегодно выпускается 1,1 млн дипломированных специалистов [1]. Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников профессиональных учреждений (особенно коммерческого сектора профессионального образования).

Из 1,7 млн. студентов, поступивших в вузы в 2007 г., лишь 569 тыс. человек (33,5 %) проходят обучение за счет бюджетных средств с преимуществом трудоустройства после окончания обучения. В настоящее время